

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**  
**CURSO PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR**  
**2017/2018**



**TII**

**PARTICULARIDADES DA CONTRATUALIZAÇÃO DE RECURSOS  
HUMANOS. ESPECIFICIDADES ADMINISTRATIVAS E NORMATIVAS  
INERENTES AO REGIME DE CONTRATO (RC)**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A  
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO  
SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS  
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL  
REPUBLICANA.**

**José António Mira Peres Rebola**  
**CTEN STFZ**



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**PARTICULARIDADES DA CONTRATUALIZAÇÃO DE**  
**RECURSOS HUMANOS. ESPECIFICIDADES**  
**ADMINISTRATIVAS E NORMATIVAS INERENTES AO**  
**REGIME DE CONTRATO (RC)**

**CTEN STFZ José António Mira Peres Rebola**

Trabalho de Investigação Individual do CPOS-M

Pedrouços 2018



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**PARTICULARIDADES DA CONTRATUALIZAÇÃO DE**  
**RECURSOS HUMANOS. ESPECIFICIDADES**  
**ADMINISTRATIVAS E NORMATIVAS INERENTES AO**  
**REGIME DE CONTRATO (RC)**

**CTEN STFZ José António Mira Peres Rebola**

Trabalho de Investigação Individual do CPOS-M

Orientador: CFR M Pedro Jorge da Mata Gaspar

Pedrouços 2018



### **Declaração de compromisso Antiplágio**

Eu, José António Mira Peres Rebola, declaro por minha honra que o documento intitulado Particularidades da contratualização de recursos humanos. Especificidades administrativas e normativas inerentes ao Regime de Contrato (RC), corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida enquanto auditor do CPOS-M 2017/18 no Instituto Universitário Militar e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Declaro ainda ter consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, 17 de maio de 2018

José António Mira Peres Rebola



## **Agradecimentos**

A elaboração deste trabalho só foi possível, pelo menos com o nível obtido, graças a ajudas, sem as quais não seria possível atingir tal desiderato. Assim, julgo que é de elementar justiça agradecer, de forma, mesmo que simples, mas com sinceridade, a quem mais contribui direta, ou indiretamente, para a conclusão do mesmo.

Começo por agradecer ao Comandante Mata Gaspar, pois foi ele, que desde a primeira hora, me incitvou a abordar um assunto que eu conhecesse bem, por forma a poder obter melhor resultado para a Marinha.

Mas o apoio não ficou por aí e disponibilizou-se ainda para ser meu orientador neste trabalho, constituindo-se assim, desde logo, como o farol e o maestro na direção e ritmo do trabalho a desenvolver.

Por ser a Direção de Pessoal que melhor conhecia, foi aqui que mais vezes me socorri de ajuda, para recolha de informação, documentação, entrevistas e esclarecimentos, donde de entre todos os apoios, para além do meu orientador, os incasáveis Tenente Joaquim Carvalho e Sargento Cunha Lemos.

Aos entrevistados, Comandantes Pinto Conde, Castro Afonso, Semeiro Matias e Salvado de Figueiredo, pela sua disponibilidade e pragmatismo, donde destaco o último pelo aprofundamento e objetividade acrescidos que ofereceu às respostas.

Semelhante apoio, recebi sempre que o solicitei, ao nível de documentação, esclarecimentos, entrevistas, inquérito, ou opiniões, na unidade que mais se relaciona com os militares em Regime de Contrato no início da sua carreira, a Escola de Fuzileiros, donde obtive sempre a disponibilidade pronta, na pessoa do Comandante Santos Formiga.

Ao espírito de camaradagem que tive no seio do grupo de discentes do CPOS, donde obtive sempre um incentivo e alguns esclarecimentos e ajudas pontuais, que serviram de orientação e motivação para continuar.

Na família, onde tive sempre o equilíbrio e a motivação maior para o desenvolvimento deste trabalho. Foi, inclusive, durante as interrupções escolares do Natal e do Carnaval, com o natural prejuízo para a família, que desenvolvi a grande maioria do trabalho. Foi da voz dos membros da família que ouvi os grandes incentivos para desenvolver este trabalho. É na família que eu sinto capacidade e vontade de ser mais. É também pela família que estou disposto a ir mais longe.

Por muitas palavras que escrevesse, não iria conseguir expressar o grande agradecimento e admiração que, também durante este trabalho, senti por todos os que me



apoiaram e apoiam, donde destaco, desculpem-me a frontalidade, a minha esposa, Maria José e as nossas filhas Rita e Inês.



## Índice

Introdução .....	1
1. O Regime de Contrato .....	4
1.1. Normativo legal .....	4
1.2. Modelo de contrato .....	5
1.3. Ferramentas de análise.....	5
1.3.1. Entrevista semi-estruturada no EMA .....	5
1.3.2. Entrevista semi-estruturada no CRA.....	6
1.3.3. Normativo interno da FA .....	7
1.3.4. Questionário aos formandos do RC.....	7
1.4. Síntese analítica .....	8
2. Quebra do contrato.....	10
2.1. Teoria das rescisões .....	10
2.2. Ferramentas de análise.....	10
2.2.1. Saídas dos militares incorporados em 2010 .....	11
2.2.1.1. Razões das saídas dos militares no período de formação inicial.....	12
2.2.1.2. Resultado do Relatório da EF de 2010 .....	13
2.2.1.3. Resultado do Relatório da EF de 2017 .....	14
2.2.2. Razões das rescisões de contrato antes do término do contrato .....	14
2.3. Síntese analítica .....	15
3. Processos administrativos decorrentes do RC .....	17
3.1. Período de ingresso.....	17
3.1.1. Formação inicial – CFBP .....	17
3.1.2. Formação complementar - CFP.....	18
3.2. Manutenção do contrato .....	18
3.2.1. Renovação de contrato .....	19
3.2.2. Rescisão de contrato .....	19
3.3. Ferramentas de análise.....	20
3.3.1. Entrevista na EF .....	20
3.3.2. Entrevista na DP .....	21



3.3.3. Entrevista na FA .....	21
3.4. Síntese analítica .....	21
Conclusões.....	23
Limitações da investigação.....	28
Recomendações .....	29
Bibliografia.....	30

### **Índice de Anexos**

Anexo A — Despacho do Chefe do Estado-Maior da Força Aérea.....	Anx A - 1
Anexo B — Despacho do Chefe do Estado-Maior da Força Aérea n.º 10/2017	Anx B - 1

### **Índice de Apêndices**

Apêndice A — Entrevista no Estado-Maior da Armada e no CRA .....	Apd A - 1
Apêndice B — Questionário aplicado aos Formandos do CFBP .....	Apd B - 1
Apêndice C — Entrevista: Comandante Salvado de Figueiredo, chefe da RSE.	Apd C - 3
Apêndice D — Entrevista: Comandante Pinto Conde, DTP da EF .....	Apd D - 1
Apêndice E — Entrevista: Comando de Pessoal da Força Aérea.....	Apd E - 1
Apêndice F — Proposta de Despacho do CEMA .....	Apd F - 1

### **Índice de Tabelas**

Tabela 1 - Saídas dos militares incorporados em 2010 .....	11
Tabela 2 - Rescisões de contrato entre 2011 e 2017 .....	12





## **Resumo**

Este trabalho de investigação debruçou-se essencialmente no normativo legal em vigor que estabelece as obrigações e deveres dos militares em regime de contrato para com a marinha e desta para com os militares.

Ao longo do processo de investigação, foi possível constatar que existem normas gerais, para militares, que abrangem também os militares em regime de contrato e também algumas específicas e que estas estão partilhadas em várias ferramentas legais, dificultando de alguma forma a compreensão e aplicação dessas normas em determinados processos administrativos.

Para além do estudo de todo o normativo legal, foi efetuada investigação variada, através de pesquisa documental, recurso a entrevistas e inquéritos, tudo complementado com um estudo de caso análogo, na Força Aérea, para melhor interpretar as dificuldades supracitadas.

Por fim, foi possível propor um despacho normativo interno que melhor defina alguns aspetos administrativos com mais pormenor, tentando assim, mitigar as dificuldades e incumprimentos administrativos sentidos na relação da Marinha, com os militares em Regime de contrato.

## **Palavras-chave**

Normativo; Regime de contrato



### ***Abstract***

This research focused essentially on the current legal regulation that establishes the obligations and duties of the military under contract to the Navy and from there to the military.

Throughout the investigation process, it has been possible to verify that there are general norms for military personnel, which also cover military personnel under contract and also some specific ones and that these are shared in several legal tools, making it difficult in some way to understand and apply them certain administrative procedures.

In addition to the study of all the legal regulations, a varied investigation was carried out, through documentary research, interviews and inquiries, all complemented by an analogous case study in the Air Force to better interpret the difficulties mentioned above.

Finally, it was possible to propose an internal normative dispatch that would better define some administrative aspects in more detail, trying to mitigate the difficulties and administrative deficiencies felt in the relation of the Navy, with the military under Contract regime.

### ***Keywords***

Normative; Contract regime;



### **Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos**

1GRT	Primeiro-grumete
1MAR	Primeiro-marinheiro
2MAR	Segundo-marinheiro
CEM	Chefe do Estado-Maior
CEMA	Chefe do Estado-Maior da Armada
CFBP	Curso de Formação Básica de Praças
CFP	Curso de Formação de Praças
CFR	Capitão-de-fragata
CIOFE	Centro de informação e orientação para a formação e emprego
CMG	Capitão-de-mar-e-guerra
CPA	Código de Procedimento Administrativo
CRA	Centro de Recrutamento da Armada
DP	Diretor de Pessoal
DPM	Diretiva de Planeamento da Marinha
DTP	Diretor Técnico Pedagógico
EMA	Estado-Maior da Armada
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
FA	Força Aérea
FAA	Forças Armadas
LDN	Lei de Defesa Nacional
LSM	Lei do Serviço Militar
MDN	Ministério da Defesa Nacional
OE	Objetivo específico
QC	Questão Central
QD	Questão Derivada
QP	Quadros Permanentes
RC	Regime de Contrato
RDM	Regulamento de Disciplina Militar Recursos Humanos
RLSM	Regulamento da Lei do Serviço Militar
SER	Repartição de Situações e Efetivos
RRS	Repartição de Recrutamento e Seleção



## **Introdução**

A Lei do Serviço Militar (LSM)<sup>1</sup> normalizou a transição do sistema de conscrição para um novo regime de prestação de serviço militar baseado, no voluntariado, criando um sistema capaz de garantir a disponibilidade de recursos humanos (RH) qualificados, com capacidade de empenhamento militar, não só na defesa militar mas também em missões de prevenção de conflitos ou de gestão e resolução de crises, em obediência aos princípios de solidariedade e aos objetivos da política externa portuguesa no âmbito multilateral, resolvendo parte das necessidades de RH nas Forças Armadas (FAA), em complemento ao trabalho desenvolvido pelos militares dos quadros permanentes (QP).

A prestação de serviço em RC, prevista no Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR)<sup>2</sup>, compreende a prestação de serviço militar num período de tempo, com vista à satisfação das necessidades das FAA ou ao eventual ingresso do militar em RC nos QP.

Tal como nos outros Ramos, a Marinha tem como propósito que os militares em RC cumpram na totalidade o período máximo de RC previsto na LSM, atenta a formação específica dos oficiais da classe de Técnicos Superiores Navais, adquirida antes do seu ingresso na Marinha, e a formação de longo prazo ministrada às praças<sup>3</sup>.

Fruto de restrições orçamentais sucessivas e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 26/2013, de 11 de abril, que aprovou a Reforma «Defesa 2020», a redução de RH na Marinha tem sido acentuada, principalmente no quantitativo de militares em RC, passando a ser uma das principais preocupações, tendo-se constituído como um dos objetivos estratégicos da Diretiva de Planeamento da Marinha (DPM) 2017, “melhorar a capacidade de recrutamento e retenção de RH”.

Para o desenvolvimento deste trabalho foi realizada uma consulta a todo o normativo em vigor que regula os aspetos relacionados com os militares em RC, bem como o que a eles se aplique.

Decorrente desta revisão, constatou-se que alguns aspetos legais e administrativos poderão ser transversais e estarão descritos em normativos diferentes podendo proporcionar alguns conflitos na decisão e/ou de execução.

---

<sup>1</sup> Retirado da Lei do Serviço Militar, aprovada pela Lei n.º 174/99, de 21 de setembro,

<sup>2</sup> Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio, e alterado pela Lei n.º 10/2018, de 2 de março.

<sup>3</sup> A formação das praças RC tem uma duração de aproximadamente nove meses, ficando habilitados a desempenhar funções até ao posto de Marinheiro



Desta forma, o estudo deste tema não deverá ser efetuado sem o enquadrar naquilo que foi o conjunto dos normativos em vigor, em complemento a uma análise dos procedimentos administrativos ao longo da carreira dos militares em RC.

Este trabalho tem como objeto de estudo o “normativo do RC”, veiculado através do contrato estabelecido entre a Marinha e os militares que prestam serviço em RC, ou seja, pretende-se verificar se os termos estabelecidos entre as partes refletem os direitos e deveres dos militares e da Marinha.

Tendo em conta a abrangência do tema proposto, a multiplicidade de abordagens que poderão ser feitas e do horizonte temporal disponível para a realização desta investigação, o estudo será delimitado aos militares RC da categoria de praças por ser esta categoria que tem maior expressão na Marinha e que gera maiores dificuldades na gestão de RH.

O objetivo geral da presente investigação consiste em analisar se a interligação e dependência entre os vários documentos que regulam o RC servem a Marinha e se esclarecem os militares, naquilo que são os direitos e deveres de ambas as partes. Assim, decorrente do objetivo geral, identificaram-se os seguintes objetivos específicos:

Objetivo específico nº 1 (OE1): Analisar se os militares têm noção dos direitos e deveres que decorrem do contrato.

Objetivo específico nº 2 (OE2): Analisar as razões que originam as saídas dos militares em RC, antes de decorrido o período máximo de contrato estabelecido na LSM.

Objetivo específico nº 3 (OE3): Analisar se o contrato em vigor acautela os mecanismos administrativos relacionados com o RC.

Considerando o enunciado do tema, o objeto da investigação e os objetivos, geral e específicos, é formulada a seguinte Questão Central (QC): Os termos em que é estabelecido o contrato, entre os militares e a Marinha, refletem os direitos e deveres para ambas as partes?

A concorrer para esta questão central foram definidas três questões derivadas:

Questão Derivada nº 1 (QD1): Que conhecimento os Militares têm do contrato celebrado com a Marinha, nomeadamente dos direitos e deveres que decorrem do mesmo?

Questão Derivada nº 2 (QD2): Quais as razões que originam as saídas dos militares em RC, antes de decorridos o período máximo de contrato estabelecido na LSM?

Questão Derivada nº 3 (QD3): Quais as dificuldades administrativas na Marinha, relacionadas com o RC, decorrente do normativo em vigor?

Para a estruturação e desenvolvimento desta investigação foi definida uma linha de ação de investigação qualitativa, com um desenho de pesquisa do tipo estudo de caso,



procurando recolher informação detalhada sobre a questão de estudo, descrevendo de forma rigorosa a unidade de observação. (Santos, et al., 2016)

No seguimento da adoção da linha de ação anteriormente indicada o trabalho foi dividido em três fases, designadamente:

A primeira fase, de exploração, que se destinou à revisão da literatura de forma a conhecer o “estado da arte”, a qual permitiu a definição do objeto de estudo, dos objetivos e das questões a que o trabalho se propõe responder.

Na segunda fase, denominada analítica, pretende-se efetuar a recolha de dados. Esta recolha consistiu em três técnicas de recolha, nomeadamente através de aplicação de um questionário, entrevistas a militares com reconhecido conhecimento e experiência no assunto em apreço e análise documental, com o objetivo de estudar as informações recolhidas nessa mesma observação confrontando-as com as questões identificadas. (Santos, et al., 2016)

Por último, e considerando o conhecimento produzido até esta fase, extrair-se-ão as conclusões, identificando as consequências e desafios que se colocam à Marinha no âmbito do recrutamento de RH.



## **1. O Regime de Contrato**

Este capítulo destina-se a analisar se os militares têm noção dos direitos e deveres que decorrem do contrato que estabelecem com a Marinha, aquando da sua incorporação, tentando, assim, responder a uma das questões formuladas. Ou seja, tentar verificar se o contrato estabelecido entre Marinha e os militares é suficientemente esclarecedor quanto aos direitos e deveres que decorrem do mesmo.

Para atingir tal desiderato foi efetuada uma abordagem ao normativo legal em vigor, onde se encontram definidos os direitos e deveres dos militares, bem como o contrato estabelecido entre estes e a Marinha, e todas as particularidades legais derivadas, que se encontram previstas, tanto ao nível nacional, como na Marinha em particular.

Por fim, foi efetuada uma análise ao conhecimento que os militares têm de alguns direitos e deveres estabelecidos no contrato, com base no resultado de um questionário, tendo sido este aplicado cerca de um mês depois da assinatura do contrato, ainda no decorrer período de formação inicial<sup>4</sup>.

### **1.1. Normativo legal**

O EMFAR, no seu Livro I, no artigo 3.º, estabelece que o RC é uma das formas de prestação de serviço, remetendo, no seu artigo 5.º, para a LSM, no que respeita ao tempo de serviço, estabelecendo, ainda, nos seus artigos 268.º a 271.º a data do início da prestação de serviço, postos, condições especiais para promoção e, por último, reclassificação e mudança de categoria.

No seu Livro III, estabelece, através do artigo 254.º, as condições de admissão, apesar de remeter para o Regulamento da Lei do Serviço Militar (RLSM)<sup>5</sup>, onde complementarmente estão estabelecidas outras especificidades das condições de admissão.

Quanto aos deveres, gerais e especiais, estão definidos no EMFAR, nos artigos 11.º e 12.º, dedicando o artigo 15.º a remessa para o Código de Justiça Militar e o Regulamento de Disciplina Militar, nos casos em que exista incumprimento dos deveres.

Os direitos estão consagrados também no EMFAR, desde logo igualando os militares aos demais cidadãos, no artigo 16.º, apesar de este remeter para a Lei de Defesa Nacional (LDN) e de consagrar outros direitos no seu artigo 25.º. Como se percebe pelo atrás aludido o normativo legal assenta essencialmente nos preceitos legais estabelecidos no EMFAR, LSM e RLSM, deixando esta legislação abertura para normativos relacionados com assuntos

---

<sup>4</sup> Curso de Formação Básica de Praças (CFBP).

<sup>5</sup> Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro.



específicos do Ministério da Defesa Nacional (MDN) e dos Chefes de Estado-Maior dos Ramos.

### 1.2. Modelo de contrato

Sem perder de vista o normativo legal, mas efetuando uma abordagem mais específica ao contrato celebrado entre as partes, recupera-se o já mencionado no sub-capítulo anterior para verificar que o EMFAR, em relação a este assunto, remete para a LSM, a qual estabelece no seu artigo 27.º que o contrato é celebrado na sequência do alistamento, entrando em vigor na data da incorporação.

Define o RLSM, complementarmente, que no ato de celebração do contrato deve ser entregue ao alistado, para além do próprio contrato, informação escrita da qual constem os seus direitos e deveres, os objetivos nacionais das FAA, a organização do respetivo Ramo e ainda um exemplar do Regulamento de Disciplina Militar (RDM).

Assim, através da Portaria n.º 418/2002, de 19 de abril, foi aprovado o modelo de contrato para prestação de serviço militar nos regimes de contrato, destacando-se que ele próprio remete as normas para a LSM e RLSM, definindo apenas as questões relacionadas com o contrato propriamente dito, nomeadamente renovação e rescisão do mesmo.

A celebração de contrato em uso na Marinha é efetuada através de documento adaptado à portaria supracitada, que após uma breve análise se considera ter algumas imprecisões.

Presente o que precede, considera-se adequado propor que o modelo de contrato a aplicar na Marinha seja revisto e disponibilizar, a cada militar incorporado, o link de acesso a toda a legislação que diz respeito ao RC, nomeadamente a supracitada

### 1.3. Ferramentas de análise

Para atingir o objetivo de analisar se os militares têm noção dos direitos e deveres que decorrem do contrato, foram desenvolvidas várias ferramentas de análise, de que se darão conta de seguida e que abaixo de descrevem:

- ✚ Entrevista semi-estruturada no Estado-Maior da Armada (EMA)
- ✚ Entrevista semi-estruturada no Centro de Recrutamento da Armada (CRA)
- ✚ Análise do normativo interno da Força Aérea (FA)
- ✚ Questionário aos formandos do RC

#### 1.3.1. Entrevista semi-estruturada no EMA

Da entrevista efetuada no EMA, como órgão de apoio à decisão do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada, foi elaborado um documento, em Apêndice A, onde constam





as questões e respectivas respostas, e da qual resultaram também duas tarefas distintas, que abaixo se listam:

Uma consiste em tentar analisar alguns aspetos transversais a este assunto, os quais este trabalho pretende dar resposta, nomeadamente a verificação da necessidade versus existências de RC, Decreto-Lei de efetivos, envolvente externa, atratividade, questionário de satisfação e taxa de RC que não concluiu o contrato de 6 anos.

Outra, que consistiu em dar resposta às perguntas da entrevista, destacando-se para esta parte do trabalho aquilo que se considera mais relevante, e que abaixo se descreve:

- ✓ Considera-se que o normativo em vigor serve os interesses dos militares em RC e a Marinha porque decorre de um enquadramento legal em que há um compromisso entre duas partes.
- ✓ Está em curso uma iniciativa, promovida pelo MDN<sup>6</sup>, que envolve a participação dos Ramos das FAA, com vista à alteração do RC, nomeadamente para RC especial e de longa duração e com alterações no regime de incentivos.

### **1.3.2. Entrevista semi-estruturada no CRA**

Da sequência da entrevista efetuada no CRA, órgão responsável pela seleção, celebração do contrato e incorporação dos militares, foi elaborado um documento, em apêndice A, onde se estruturou perguntas e respostas, destacando-se para esta parte do trabalho aquilo que se considera mais relevante, que abaixo se descreve:

- ✓ O esclarecimento aos militares incorporados é da responsabilidade da Direção Geral de Recursos da Defesa Nacional e da Marinha, coordenado pelo EMA e através do CIOFE<sup>7</sup>, entidades que iniciaram em 2017 um ciclo de palestras para esclarecimento aos militares incorporados.
- ✓ A recente adaptação normativa efetuada pelo CEMA, em relação ao uso das tatuagens pelos militares da Marinha, trouxe uma alteração ao número de candidatos aptos no último concurso de 2017 para RC, em cerca de 20%, tendo ainda a vantagem de, à data e tanto quanto se sabe, os outros Ramos manterem as restrições de uso de tatuagens.

---

<sup>6</sup> Ofício n.º 4490/CG, do MDN, de 29 de novembro de 2016.

<sup>7</sup> CIOFE: Centro de informação e orientação para a formação e emprego



### 1.3.3. Normativo interno da FA

Para se obter uma comparação com outra realidade semelhante, considerou-se por bem escolher o normativo interno da FA, Ramo que, por norma, mais se assemelha à realidade da Marinha atentos os quantitativos envolvidos, efetuando assim um estudo de caso, metodologia já invocada na introdução deste trabalho.

Nesta análise à documentação da FA, constatou-se que o seu normativo interno tem sido alterado e atualizado com alguma regularidade, por parte do seu Chefe do Estado-Maior (CEM), mantendo em vigor dois despachos, um de 2016 e outro de 2017, em anexo A e B, respetivamente, destacando-se aqui o que se considera mais relevante e aplicável à Marinha:

- ✓ Despacho n.º 88/2016, que estabelece as regras de gestão dos militares do RC, todo ele dedicado a clarificar as questões do ingresso, renovação e rescisão do RC. Este despacho tem ainda a particularidade de remeter para diretiva do Comando de Pessoal os prazos e procedimentos atinentes à gestão dos militares do RC.
- ✓ Despacho n.º 10/2017, que regula a duração do período mínimo, onde se define, como principal objetivo, compensar do esforço que tem sido realizado na formação dos militares em RC na FA. Entre outras particularidades, este despacho estabelece os tempos mínimos de contrato em função das categorias, classes e habilitações literárias.

### 1.3.4. Questionário aos formandos do RC

Como contributo à análise da noção que os militares têm, dos direitos e deveres que decorrem do contrato, foi aplicado um questionário aos militares incorporados em 14 de novembro de 2017, que à data, 13 de dezembro p.p., ainda se encontravam a frequentar o Curso de Formação Básica de Praças (CFBP).

Após tratamento efetuado ao questionário supracitado, em apêndice B, extrai-se, salvo melhor opinião, que os militares poderão não ter consciência total do conteúdo do contrato, uma vez que, como vimos no sub-capítulo 1.2, o mesmo tem apenas cinco cláusulas, sendo uma dedicada à renovação e rescisão, e à pergunta efetuada sobre rescisão<sup>8</sup>, apenas 46% teve acerto na resposta.

Releva-se o facto de o questionário ter sido aplicado no final do CFBP, que corresponde apenas a um mês após a assinatura do contrato, o que deveria permitir alguma

---

<sup>8</sup> Se pretender, durante o CFBP, rescindir o contrato, com que antecedência o deve fazer?



memória, além do facto do CFBP ser um período formativo em que é rico em informação geral de assuntos de Marinha.

#### 1.4. **Síntese analítica**

O normativo legal que regula o RC encontra-se espalhado por vários documentos, de origem e precisão diferentes, começando no EMFAR e acabando em despachos dos Chefes do Estado-Maior dos Ramos, delegando alguns assuntos para patamares de decisão hierarquicamente inferiores, por forma a regular aspetos mais específicos.

Ainda a propósito do normativo existe uma principal incidência nas particularidades do contrato, nomeadamente no seu modelo e ainda no procedimento e consequências da renovação e rescisão do contrato.

Considera-se que o normativo em vigor serve os interesses dos militares em RC e a Marinha porque decorre de um enquadramento legal em que há um compromisso entre duas partes, contudo pode não ser totalmente esclarecedor.

A recente adaptação normativa efetuada pelo CEMA, em relação ao uso das tatuagens por parte dos militares da Marinha, trouxe uma alteração ao número de candidatos aptos no último concurso de 2017, para praças em RC, em cerca de 20%.

Na análise à documentação da FA, constatou-se que o seu normativo interno tem sido alterado e atualizado com alguma regularidade, por parte do CEM do Ramo. Um despacho estabelece as regras de gestão dos militares do RC, todo ele dedicado a clarificar as questões do ingresso, renovação e rescisão do RC tendo ainda a particularidade de remeter para diretiva do Comando de Pessoal os prazos e procedimentos atinentes à gestão dos militares do RC.

No questionário aplicado aos militares RC no período de formação inicial extrai-se, salvo melhor opinião, que os militares poderão não ter total consciência do conteúdo do contrato, uma vez que, como vimos no sub-capítulo 1.2, o mesmo tem apenas cinco cláusulas, sendo uma dedicada à renovação e rescisão, e à pergunta efetuada sobre rescisão, apenas 46% teve acerto na resposta.

Presente o que precede, retira-se desta síntese conclusiva que as ações levadas a cabo poderão não estar a surtir o seu efeito, assim como o contrato estabelecido entre Marinha e os militares parece não ser suficientemente esclarecedor quanto aos direitos e deveres que decorrem do mesmo, pelo que se julga conveniente repensar o processo de esclarecimento dos militares incorporados na Marinha, nomeadamente através do Despacho do CEMA,



palestras de esclarecimento e reformulação do contrato, bem como disponibilizar a cada militar o link de acesso a toda a legislação que diz respeito ao RC.



## **2. Quebra do contrato**

Neste capítulo tentaremos analisar as razões que contribuem para as saídas dos militares em RC, em antecipação aos seis anos de contrato, i.e, que motivos poderão estar na origem para a saídas dos militares, que ingressam na Marinha para cumprimento de serviço em RC, num período mínimo de seis anos, e em antecipação a esse período rescindem o contrato.

Sendo uma das principais preocupações da Marinha as rescisões de contrato ao nível das praças, pelo já mencionado na introdução deste trabalho, tentou-se nesta investigação avaliar as rescisões de contrato, quer quanto ao momento do período contratual, quer quanto às eventuais razões que levam os militares à rescisão unilateral do mesmo.

Da informação do contrato, releva-se o cuidado do legislador de colocar em contrato toda a letra da Lei, plasmada nos artigos 48.º e 49.º do RLSM, que regula a rescisão, a que acresce normativo próprio, do MDN<sup>9</sup>, a regular o valor da rescisão, tendo deixado para as restantes cláusulas apenas a referência à LSM, RLSM e demais legislações, sem especificar qual.

Como abordado no capítulo anterior, o nosso estudo de caso, a FA, tem em vigor dois despachos que tentam mitigar as dificuldades das rescisões de contrato, invocando o grande investimento efetuado na formação de um militar para desempenhar funções em RC.

### **2.1. Teoria das rescisões**

Sendo o objetivo deste capítulo as rescisões do RC, julga-se conveniente abordar as teorias sobre o assunto, para melhor se entender o fenómeno.

Assim, segundo o comprometimento organizacional depende, da ligação normativa (Meyer et al, 1993), sendo que esta indica uma obrigação em permanecer na organização, i.é., o grau em que o indivíduo se sente psicologicamente ligado à organização onde trabalha, mais propriamente pela interiorização dos seus objetivos, valores e missão (Jaros et al, 1993).

Presente do que precede, indivíduos comprometidos normativamente com uma organização, exibem certos comportamentos porque acreditam que é certo e moral fazê-lo (Wiener, 1982).

### **2.2. Ferramentas de análise**

Para atingir o objetivo de analisar as razões que originam as saídas dos militares em RC foram desenvolvidas várias ferramentas de análise, que abaixo se descrevem:

---

<sup>9</sup> Despacho do MDN n.º 13634/2005, de 21 de junho.



- ✚ Saídas dos militares incorporados em 2010
- ✚ Razões das rescisões de contrato no período de formação inicial
- ✚ Razões das rescisões de contrato antes do término do contrato

### 2.2.1. Saídas dos militares incorporados em 2010

Efetuuou-se uma análise ao registo da Direção de Pessoal (DP) relativo ao quantitativo de saídas dos militares incorporados em 2010, com enfoque no período de contrato em que ocorreram, o motivo da rescisão e ainda outras situações.

O estudo recaiu sobre os militares incorporados em 2010, pois estes permitem-nos vislumbrar todo o seu percurso em RC e, consequentemente, uma maior atualidade dos dados, tendo em consideração que o seu contrato terminou em 2017<sup>10</sup>.

Este estudo dividiu-se em duas partes de forma mais demonstrativa e rigorosa, mas que abaixo se mostra em quadros próprios de forma mais resumida. Uma relativa ao período formativo e outra referente ao pós-formativo, i.e., durante os seis anos de contrato, a maioria do tempo de RC.

Assim na análise relativa ao período da formação veremos as saídas dos militares incorporados e consequentemente contratados pela Marinha, até ao período em que ingressaram na categoria de praças.

**Tabela 1 - Saídas dos militares incorporados em 2010**

<b>Total e percentagem</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Militares incorporados em 2010	696	100
Reprovações nos CFBP e CFP	93	13,4
Total de rescisões	123	17,7
Ingressos na Categoria	480	69,0

Fonte: (adaptado, 2018)

Da tabela supra constata-se que no período formativo, denominado experimental, onde ainda não existe ingresso na categoria, saíram cerca de 18% dos militares incorporados por rescisão unilateral solicitada pelo militar.

De referir, ainda, que o total de saídas ocorreram em 2010 e 2011 porque alguns dos incorporados em 2010 terminaram o seu período formativo em 2011, e que, somando os que não obtiveram aproveitamento no período da formação inicial e as rescisões unilaterais, as

---

<sup>10</sup> Incorporados em 2010, ingressados na categoria em 2011 e terminam contrato em 2017.

<sup>11</sup> O período formativo tem uma duração total de cerca de nove (9) meses.



saídas correspondem a um total de cerca de 30% dos incorporados, i.e, os militares que não iniciam a satisfação do contrato e consequente propósito do mesmo.

Verifique-se agora os militares que tendo terminado a sua formação inicial, ingressaram na categoria e começaram a prestação de serviço em RC, iniciando-se o período de contrato, que decorreu entre 2011 e no máximo em 2017, ou que terminou antes por rescisão unilateral dos militares.

**Tabela 2 - Rescisões de contrato entre 2011 e 2017**

<b>Ingressados</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
480	3	8	42	15	32	28	2	130	27

Fonte: (adaptado, 2018)

Do quadro acima apresentado, verifica-se que, após a formação inicial e o respetivo ingresso na categoria, as rescisões por rescisão unilateral solicitada pelo militar são cerca de 27%.

Não sendo objetivo deste estudo considera-se importante mencionar que percentagem semelhante, cerca de 25% permaneceu na Marinha, por ingresso nos QP de praças ou no Curso de Formação de Sargentos (CFS) e cerca de 50% terminou o período de contrato máximo.

De referir que os registos de saída foram efetuados por razões legais, pelo que as não renovações são referidas aqui como rescisões.

#### **2.2.1.1. Razões das saídas dos militares no período de formação inicial**

Decorrente do trabalho de pesquisa efetuado foi possível constatar que a Escola de Fuzileiros (EF), unidade onde decorre a formação inicial aos militares da Marinha, efetua o estudo analítico para apurar as razões que contribuem para a saída prematura, leia-se durante a formação, dos militares incorporados na Marinha, efetuando um relatório final com a apresentação dos resultados a esse estudo.

Os relatórios efetuados na EF são muito incisivos, tentando analisar as motivações dos militares para sair ou ficar comparando os resultados obtidos com a avaliação inicial dos mesmos em termos psicológicos, pelo que traremos para este trabalho aquilo que possa ser mais relevante para os objetivos propostos.

Assim, graças à facilidade proporcionada pela EF, iremos analisar dois relatórios, um referente aos militares incorporados no final de 2010 que se destinavam às várias classes de Marinha, mantendo assim o universo de militares estudado no parágrafo anterior, e um outro



referente aos militares da última incorporação de 2017, permitindo uma maior atualização dos dados.

#### **2.2.1.2. Resultado do Relatório da EF de 2010**

O relatório efetuado na EF foi realizado com base em entrevistas, através de perguntas que visavam avaliar, uma percepção mais persistente em relação aos motivos que levaram os militares a rescindirem o contrato, avaliando ainda o que mais os agradou e que por isso mais poderiam contribuir para permanecerem na Marinha.

Do extenso relatório releva-se, por se considerar mais fácil de perceber, as razões de desistência, os principais aspetos positivos do CFBP e ainda a opinião dos formadores, todos em percentagem:

Razões para desistência:

- ✓ Dificuldade em suportar o afastamento da rede social:  $\approx 50\%$ ;
- ✓ Dificuldades de adaptação à vida militar:  $\approx 32\%$ ;
- ✓ As regras e a disciplina militar:  $\approx 30\%$ ;
- ✓ As expectativas irrealistas:  $\approx 25\%$

Aspetos positivos do CFBP

- ✓ Espírito de Camaradagem:  $\approx 50\%$ ;
- ✓ Objetivos bem definidos:  $\approx 10\%$ .

Opinião dos formadores

- ✓ Apesar de haver internet ainda existe muita falta de informação:  $\approx 42\%$
- ✓ Um estágio para formandos:  $\approx 17\%$

Conclusões e Recomendações

Os dados estatísticos referentes aos motivos justificativos das exclusões ocorridas no CFBP, permitem afirmar que o fator que mais contribui para as elevadas taxas de exclusão registadas está relacionado com a ausência de recursos pessoais, por parte dos formandos, para lidar com as exigências da vida militar em geral, e, particularmente, da formação e treino.

Recomenda-se, a inclusão de uma Avaliação Psicofísica-Militar (APFM) para candidatos ao curso Básico de Praças, no período dedicado à seleção e classificação dos candidatos, à semelhança da Validação de Aptidão Militar Naval (VAMN) na Escola Naval e do Potential Royal Marine Course (2010) no Reino Unido.

A APFM teria como objetivo a possibilidade de contacto com o meio militar por parte dos candidatos, criando dessa forma uma oportunidade de experienciarem uma vivência rica





e próxima do real para adquirirem competências e expectativas realistas, contribuindo assim para despistar casos de provável exclusão futura e garantir que os candidatos que optassem por ingressar, o fizessem com base numa decisão informada, ponderada e orientada para objetivos concretos e realistas e com a certeza de que ser Militar é uma decisão acertada.

#### **2.2.1.3. Resultado do Relatório da EF de 2017**

Tal como se pode verificar, a taxa de desistência relativa ao CFB01 2ª Edição 2017 é de 46%. Relativamente às razões de saída da Marinha, os motivos que parecem ter mais relevo são a “Quebra de Expectativas Pessoais”, “Perda de Motivação”, dificuldades de comunicação com a família”, “Razões financeiras/baixo vencimento e “Exigência da Componente Psicológica”.

Quando a maior percentagem de desistências acontece na primeira semana, e em situação de entrevista é notória a imaturidade e a impulsividade da tomada de decisão, torna-se importante perceber que os candidatos fazem-no, na sua maioria, com alguma impulsividade, guiados pela procura de trabalho circunstancial.

Paralelamente, julga-se importante perceber que existe um bom conhecimento e um agrado com e da instituição Marinha, sendo que é sobretudo através da Internet (27.94%) e Amigos (14.22%), e salientar que 57% dos elementos que desistiram referem que recomendariam a um amigo um ingresso na Marinha.

#### **2.2.2. Razões das rescisões de contrato antes do término do contrato**

Decorrente do trabalho de pesquisa efetuado foi possível constatar que a DP tem efetuado um registo das saídas dos militares apenas na relação com as razões legais, situação já demonstrada no subcapítulo 2.2.1, tendo iniciado em 2017 a aplicação de um questionário que permita apurar as razões e motivações concretas que contribuem para a saída prematura, leia-se antes do término dos seis anos de contrato, dos militares incorporados na Marinha para serviço em RC, estando previsto efetuar um relatório final com a apresentação dos resultados a esse estudo.

Apesar de, à data da realização deste trabalho, o supracitado relatório não estar ainda disponível e consequentemente ser demonstrado aqui o seu resultado como era objetivo, através da consulta ao modelo de questionário, verifica-se que as perguntas são variadas e genéricas e nenhuma relaciona objetivamente a saída dos militares com o normativo legal.

Por outro lado, apesar de não existir na DP registos dos motivos da saída, tem-se conhecimento, que a grande maioria das razões de rescisão estão associadas a ingressos em



concursos que permitem ingresso em quadros das respectivas organizações e acesso a uma remuneração superior à auferida na Marinha.

### 2.3. Síntese analítica

Na Marinha, a formação tem um elevado nível de empenhamento, sendo o seu período extenso, podendo chegar, nalgumas classes, aos dez meses, o que a torna dispendiosa, pelo que a Marinha deve dar importância às rescisões de contrato, entre outras coisas na redação do contrato.

Na abordagem às teorias sobre rescisão entende-se que o comprometimento organizacional depende, entre outras, da ligação normativa, pelo que indivíduos comprometidos normativamente com uma organização, exibem certos comportamentos porque acreditam que é certo e moral fazê-lo.

Constatou-se, ainda que no período formativo, denominado experimental, saíram cerca de 18% dos militares incorporados, por rescisão solicitada pelo militar, e que no período após a formação inicial as mesmas rescisões são cerca de 27%.

Do relatório efetuado em 2010 na EF, relativamente às desistências em tempo formativo inicial, na relação com os objetivos deste trabalho, releva-se as dificuldades de adaptação à vida militar ( $\approx 32\%$ ), regras e disciplina militar ( $\approx 30\%$ ) e expectativas irrealistas ( $\approx 25\%$ ). De destacar ainda que apenas ( $\approx 10\%$ ) consideraram os objetivos bem definidos e que na opinião dos formadores existe muita falta de informação ( $\approx 42\%$ ), tendo sido proposto um estágio para formandos ( $\approx 17\%$ ).

O relatório efetuado na EF em 2017 indica que a taxa de desistência é de 46% e que os motivos que parecem ter mais relevo são a “Quebra de Expectativas Pessoais”, “Perda de Motivação”, dificuldades de comunicação com a família”, “Razões financeiras/baixo vencimento e a “Exigência da Componente Psicológica”.

Repare-se que a maioria de desistências ocorre no período formativo, dentro deste, no período inicial (CFBP), e mais precisamente na primeira semana, onde existe o “choque” com a realidade militar e que entre outras coisas está relacionado a falta de acesso às tecnologias e afastamento da vida pessoal provocado pelo internamento.

No período de duração do contrato após a formação inicial, apesar de não existir estudos conclusivos, constata-se que grande maioria das razões de rescisão estão associadas a ingressos em concursos que permitem acesso aos quadros das respectivas organizações e direito a remuneração superior à auferida na Marinha.



Assim, pode-se concluir que a maioria das rescisões ocorre no período de formação inicial, que a mesma cresceu de 13%, em 2010, para 46% ,em 2017, e as razões que podem contribuir para as saídas dos militares em antecipação aos seis anos de contrato, são principalmente a quebra de expectativas pessoais, a perda de motivação, a exigência da componente psicológica e as razões financeiras por baixo vencimento.



### **3. Processos administrativos decorrentes do RC**

Neste capítulo tentar-se-á analisar quais os processos administrativos mais relevantes relacionados com a manutenção ou rescisão de contrato, tentando responder à questão se o normativo interno em vigor acautela os mecanismos administrativos relacionados com o RC.

#### **3.1. Período de ingresso**

A responsabilidade do processo administrativo, na fase de ingresso, é da Repartição de Recrutamento e Seleção (RRS), através do CRA, e concretiza-se através da convocação dos candidatos admitidos para ingresso no CFBP e incorporação dos mesmos.

Nesta primeira fase, os candidatos que comparecem na Marinha assinam o contrato, no dia da incorporação, que apenas garante o compromisso entre as partes, uma vez que, como já vimos, os seis anos de contrato só iniciam a sua contagem após o período de formação inicial, ou seja, no dia após a conclusão da formação,.

Neste período experimental, como vimos no primeiro capítulo deste trabalho, pode qualquer uma das partes denunciar o contrato, devendo fazê-lo com cinco dias de antecedência em relação à data pretendida, conforme definido no artigo 27.º do RLSM.

##### **3.1.1. Formação inicial – CFBP**

Neste período de formação inicial, a frequência do CFBP, os militares passam a relacionar-se, para todos os efeitos, com os serviços administrativos da EF. Contudo, qualquer pedido relacionado com o seu contrato requer decisão delegada no Diretor de Pessoal (DP), ou no chefe da Repartição de Situações e Efetivos (RSE).

Como se julga ter ficado demonstrado no capítulo anterior, é nesta fase do RC que existe a grande maioria das desistências, razão pela qual se considera que o processo administrativo que resolve esta rescisão deva ser simples e rápido, para minimizar o impacto para a Marinha, mas também para os militares.

Neste trabalho foi possível confirmar, através de entrevistas ao chefe da RSE, e ao Diretor Técnico Pedagógico (DTP) da EF, cujos contributos estão compilados em documentos remetidos para apêndices C e D respetivamente, que os cinco dias de antecedência para apresentação da rescisão de contrato, previstos no RLSM, torna-se um período bastante exíguo, tendo em conta o percurso burocrático e administrativo que medeia entre o pedido do militar e o anúncio da decisão a esse pedido, pela Marinha.

Acresce, segundo opinião do DTP da EF, a dificuldade de integração no ambiente formativo do militar que pretende rescindir o vínculo contratual, por não se sentir



enquadrado, uma vez que já decidiu rescindir, mas que, por outro lado, até que seja tomada a decisão final, estará na Marinha como formando.

Presente o que precede, julga-se adequado ponderar a elaboração de normativo interno que possa obviar todo o processo de rescisão de contrato durante o CFBP, para que o mesmo se resolva em tempo, conforme previsto na legislação em vigor.

### **3.1.2. Formação complementar - CFP**

Complementarmente ao supracitado, poderão ocorrer, no CFP, pedidos de rescisão de contrato que, decorrente do plasmado no normativo legal mencionado no primeiro capítulo, implica uma indenização a pagar pelo militar.

Aplicando a Marinha o preconceituado no Código de Procedimento Administrativo (CPA), no que respeita a audiência de interessados, nomeadamente nestes casos que o militar deve aceitar, ou não, o montante a pagar, os cinco dias previstos para antecedência de rescisão, são manifestamente insuficientes para o cumprimento da rescisão.

Por outro lado, segundo contributo da DP, os casos de rescisão, a pedido do militar durante a frequência do CFP, para além de serem mais morosos, por envolverem pedidos de informação a outras entidades para cálculo do montante indemnizatório, se ainda se notificar o militar do valor a pagar e de se esperar por eventual pronúncia do interessado, conforme previsto no artigo 121.º do CPA, implica que, mesmo que o processo de desenvolva nos prazos mínimos, não se cumpra os cinco dias.

Considerando que, nos casos acima descritos, todas as situações que impliquem tomada de decisão de pelo menos uma das partes, ficam acrescidas no tempo, o que, em certas situações, faz com que a decisão tomada seja extemporânea, podendo ser, nalguns casos, de difícil aplicação, inclusive porque pode ainda o militar desenvolver atos administrativos, que prolonguem a decisão final para lá do tempo minimamente razoável, julga-se que a situação deve ser melhor acautelada.

Assim, considera-se adequado propor a elaboração de normativo interno que possa obviar todo o processo de rescisão, nomeadamente, para que o mesmo se resolva no mínimo espaço de tempo possível e que esteja estudada a integração do militar que aguarda decisão relativa ao valor indemnizatório a pagar.

### **3.2. Manutenção do contrato**

A manutenção do contrato, conforme figura na lei abordada no primeiro capítulo, acontece por interesse de ambas as partes, reiterado anualmente, após o período inicial de três anos, ou, por outro lado, cessa, se denunciado por uma das partes.



Na Marinha, a manutenção do contrato assume-se como natural com todos os militares, com as devidas exceções, que abaixo se explanam, devendo os militares, a partir do período inicial de contrato, requerer a renovação do mesmo.

Por outro lado, a Marinha não se obriga a manter o contrato se o militar tiver comportamentos desadequados, nomeadamente de consumo de droga ou/e álcool, seja alvo de processos disciplinares, ou ainda por informação de seu superior hierárquico.

Para segurança desta garantia deve o superior hierárquico manifestar a sua opinião quanto à conveniência para a Marinha, da permanência do militar em RC, devendo enviar avaliações extraordinárias do militar. É ainda consultado o processo disciplinar do militar, para verificação de eventuais casos que sejam passíveis de não renovação do contrato.

Estando estas regras, de renovação do contrato, adaptadas de um documento interno destinado ao ingresso nos QP, julga-se, caso seja entendido elaborar um despacho dde normativo interno, acrescer com os critérios que devem ser atendidos para eventual renovação do RC.

### **3.2.1. Renovação de contrato**

Para além do descrito no EMFAR, na LSM e respetivo RSLM, no Despacho do MDN n.º 13634/2005, de 2 de junho, a Marinha estabeleceu, através de Despacho do ALM CEMA n.º 62/05, de 26 de outubro, os custos de formação que devem ser considerados no cálculo de valor a pagar pelo militar, no caso de o mesmo solicitar a cessação de contrato.

Por facilidade de gestão, a DP publica, com três meses de antecedência, em relação à data da renovação do contrato, a lista de militares que, querendo, devem solicitar a renovação do mesmo, ou, caso não pretendam renovar devem solicitar a rescisão, devendo-o fazer, por determinação da lei, descrito no Despacho do MDN n.º 13634/2005, com sessenta dias de antecedência.

O facto da lei omitir com que antecedência os militares devem solicitar a renovação do contrato tem criado uma dificuldade à DP, nos casos em que os militares, querendo renovar o contrato, não cumprem o solicitado, os sessenta dias de antecedência, podendo acontecer, no limite, que se possa estar, até ao ultimo dia de renovação do contrato sem saber se o mesmo deve ser renovado,.

### **3.2.2. Rescisão de contrato**

Conforme demonstrado no parágrafo 2.2.1, deste trabalho, os militares vão rescindindo o contrato, por diversas razões, existindo a perceção na DP que o fazem por troca de uma oportunidade profissional mais favorável, a avaliar pelo quantitativo de pedidos



de autorização para concorrer a organismos que garantem ingresso nos respetivos quadros de pessoal.

Do que antecede resultam duas abordagens que se julgam pertinentes, uma é ponderar alterar o concurso que permite o ingresso nos QP da Marinha após um mais breve período inicial de RC, outra é rever o procedimento administrativo de rescisão de contrato nos casos de ingresso em concurso externo.

No primeiro caso, o ingresso aos QP da Marinha, encontra-se normalizado no despacho do ALM CEMA, n.º 46/17, de 23 de agosto, que, no caso das condições especiais estabelece que podem concorrer militares de posto primeiro-marinheiro (1MAR), ou segundo-marinheiro (2MAR), com o mínimo de três anos de posto e possuir habilitação em curso de promoção.

O facto de só poderem concorrer aos QP da Marinha como 1MAR, permite aos militares ir concorrendo a outros concursos, dos quais se destaca a Guarda Nacional Republicana (GNR), muito antes de poderem concorrer internamente, para o qual restam os militares que não ingressaram em nenhum dos concursos que foram concorrendo ao longo dos seis anos de contrato.

No caso dos concursos a organismos externos, os militares recebem a notificação com o resultado do concurso, em regra, com pouca antecedência, não lhes permitindo a solicitação em tempo, da rescisão de contrato com a Marinha, criando ao militar e à Marinha uma situação de incerteza quanto ao valor a pagar e à ocorrência de todos os atos administrativos relacionados com a eventual rescisão.

Existindo um despacho do Superintendente do Pessoal, que cria condições de exceção para obviar os casos em que os militares concorrem e são admitidos a concursos destinados a militarizados e civis da Marinha, julga-se adequado ponderar descrever tais medidas em despacho do CEMA, desde que os militares tenham solicitado, nos devidos termos, a respetiva autorização para o concurso em causa.

### **3.3. Ferramentas de análise**

#### **3.3.1. Entrevista na EF**

Através de entrevista foi possível ter a perceção das dificuldades de gestão dos processos administrativos relativos aos formandos em RC, tanto na frequência do CFBP, como na frequência do CFP.



### **3.3.2. Entrevista na DP**

Da entrevista realizada na DP foi possível testemunhar que os normativos legais impõem condições difíceis de cumprir pela DP designadamente, nas situações em que se torna necessário efetuar o cálculo da indemnização a pagar, notificar o militar e este não está de acordo com o valor calculado.

### **3.3.3. Entrevista na FA**

Através de entrevista na FA, em apêndice F, foi possível comparar os procedimentos administrativos efetuados neste Ramo, tendo em conta as dificuldades de gestão dos processos administrativos relativos aos formandos em RC, tanto na frequência inicial, na formação complementar e ainda no período pós-formação.

As grandes diferenças encontradas com os procedimentos em uso na Marinha, são as seguintes:

- ✓ A partir do momento em que o militar solicita a rescisão de contrato, a Unidade envia, em avanço ao documento original, o requerimento para a DP, iniciando logo o processo de decisão, conseguindo assim, cumprir os cinco dias previstos na lei.
- ✓ Nos casos de rescisão com implicação de indemnização, a FA, para além do procedimento anteriormente referido, após ter efetuado o cálculo do valor a pagar notifica o militar para pagar o valor num período temporal e que caso não o faça considera-se sem efeito a rescisão solicitada.

### **3.4. Síntese analítica**

Julga-se que ao longo deste capítulo ficou demonstrado que o normativo interno não consegue abarcar todos os pormenores administrativos relacionados com o RC e que a experiência dos serviços administrativos que mais se relacionam com os militares em RC e os métodos entretanto implementados poderão contribuir para tentar melhorar todo o processo administrativo que se desenrola ao longo da permanência dos militares em RC, destacando-se algumas situações, que abaixo se descrevem.

A rescisão de contrato durante o CFBP não cumpre o tempo estipulado, importando melhorar o processo administrativo, nomeadamente, para que o mesmo se resolva em tempo, leia-se cinco dias.

Considerando que, nos casos de rescisão de contrato durante o CFP, pode ainda o militar desenvolver atos administrativos, que prolonguem a decisão final para lá do tempo





minimamente razoável, considera-se adequado propor a elaboração de normativo interno que possa obviar todo o processo de rescisão.

Estando as regras de não renovação do contrato por comportamento inadequado, adaptadas de um documento interno destinado ao ingresso nos QP, julga-se adequado a elaboração de um despacho a especificar os critérios que devem ser atendidos para eventual renovação do RC.

Existindo um despacho do Superintendente do Pessoal que cria condições de exceção para obviar casos em que os militares em RC concorrem e são admitidos a concursos destinados a militarizados e civis da Marinha, julga-se adequado ponderar descrever tais medidas em despacho do CEMA, desde que os militares tenham solicitado, nos devidos termos, a respetiva autorização para o concurso em causa.

Decorrente das experiências partilhadas, a nível interno da EF e DP, e externamente da FA, considera-se que as soluções supraelencadas nesta síntese analítica poderão contribuir para elaboração de normativo interno na Marinha, que permita agilizar os processos administrativos relacionados com o RC.

Presente o que precede, considera-se, que o normativo interno em vigor não consegue acautelar todos os mecanismos administrativos relacionados com o RC.



## Conclusões

Para desenvolvimento deste trabalho foi realizada uma revisão da literatura com recurso a todo o normativo em vigor que regula os aspetos relacionados com os militares em RC, bem como o que a eles se aplique, constatando-se que alguns aspetos legais e administrativos transversais estarão descritos em normativos diferentes podendo proporcionar alguns conflitos na decisão e/ou de execução.

Desta forma, o estudo deste tema foi efetuado tentando enquadrar aquilo que é o conjunto dos normativos em vigor, em complemento a uma análise dos procedimentos administrativos aplicados ao longo da carreira dos militares em RC e, assim, verificar se os termos estabelecidos entre as partes refletem os direitos e deveres dos militares e da Marinha.

Tendo em conta a abrangência do tema proposto, a multiplicidade de abordagens que poderiam ter sido feitas e do horizonte temporal disponível para a realização desta investigação, o estudo ficou delimitado aos militares RC da categoria de praças por ser esta categoria que tem maior expressão na Marinha e que gera maiores dificuldades na gestão de RH.

O objetivo geral da presente investigação consistiu em analisar se a interligação e dependência, entre os vários documentos que regulam o RC, servem a Marinha e esclarecem os militares, naquilo que são os direitos e deveres de ambas as partes. Assim, decorrente do objetivo geral, identificaram-se os seguintes objetivos específicos:

Objetivo específico nº 1 (OE1): Analisar se os militares têm noção dos direitos e deveres que decorrem do contrato.

Objetivo específico nº 2 (OE2): Analisar as razões que originam as saídas dos militares em RC, em antecipação aos seis anos de contrato.

Objetivo específico nº 3 (OE3): Analisar se o contrato em vigor acautela os mecanismos administrativos relacionados com o RC.

Considerando o enunciado do tema, o objeto da investigação e os objetivos, geral e específicos, foi formulada a seguinte Questão Central (QC): Os termos em que é estabelecido o contrato, entre os militares e a Marinha, refletem os direitos e deveres para ambas as partes?

A concorrer para esta questão central foram definidas três questões derivadas:

Questão Derivada nº 1 (QD1): Que conhecimento os Militares têm do contrato celebrado com a Marinha, nomeadamente dos direitos e deveres que decorrem do mesmo?

Questão Derivada nº 2 (QD2): Quais as razões que originam as saídas dos militares em RC, em antecipação aos seis anos de contrato?



Questão Derivada nº 3 (QD3): Quais as dificuldades administrativas na Marinha, relacionadas com o RC, decorrente do normativo em vigor?

Do primeiro capítulo retiram-se algumas ideias chaves que aqui se pretendem resumir, nomeadamente verificar se o contrato celebrado entre a Marinha e os militares é suficientemente esclarecedor quanto aos direitos e deveres que decorrem do mesmo.

O normativo legal que regula o RC encontra-se espalhado por vários documentos, de origem e precisão diferentes, começando no EMFAR e acabando em despachos dos Chefes do Estado-Maior dos Ramos, delegando alguns assuntos para patamares de decisão hierarquicamente inferiores, por forma a regular aspetos mais específicos.

Ainda a propósito do normativo, existe uma principal incidência nas particularidades do contrato, nomeadamente no seu modelo e no procedimento e consequências da renovação e rescisão do mesmo.

Constatou-se-se que o normativo em vigor serve os interesses dos militares em RC e a Marinha porque decorre de um enquadramento legal em que há um compromisso entre duas partes, contudo pode não ser completamente esclarecedor.

Na análise à documentação da FA, verificou-se que o seu normativo interno tem sido alterado e atualizado com alguma regularidade, por parte do seu CEM, nomeadamente onde estabelece as regras de gestão dos militares do RC, todo ele dedicado a clarificar as questões do ingresso, renovação e rescisão do RC, tendo ainda a particularidade de remeter para diretiva do Comando de Pessoal os prazos e procedimentos atinentes à gestão dos militares do RC.

Do questionário aplicado aos militares RC no período de formação inicial, extrai-se, que os militares poderão não ter total consciência do conteúdo do contrato, uma vez que, como vimos no sub-capítulo 1.2, o mesmo tem apenas cinco cláusulas, sendo uma dedicada à renovação e rescisão, e à pergunta efetuada sobre rescisão, apenas 46% teve acerto na resposta.

Presente o que precede, retira-se do primeiro capítulo que as ações levadas a cabo poderão não estar a surtir o seu efeito, assim como o contrato estabelecido entre a Marinha e os militares parece não ser suficientemente esclarecedor quanto aos direitos e deveres que decorrem do mesmo, pelo que se julga adequado ponderar o processo de esclarecimento dos militares incorporados na Marinha, nomeadamente através do Despacho do CEMA, palestras de esclarecimento e reformulação do contrato, bem como disponibilizar a cada militar o link de acesso a toda a legislação que diz respeito ao RC.



Do segundo capítulo considera-se de relevar algumas ideias chaves que aqui se pretendem resumir, nomeadamente verificar se o normativo interno em vigor acautela os mecanismos administrativos relacionados com o RC.

Na Marinha, a formação tem um elevado nível de empenhamento, sendo o seu período extenso, podendo chegar, nalgumas classes, aos dez meses, o que a torna dispendiosa, pelo que a Marinha dá muita importância às rescisões de contrato.

Na abordagem às teorias sobre rescisão entende-se que o comprometimento organizacional depende entre outras da ligação normativa, pelo que indivíduos comprometidos normativamente com uma organização, exibem certos comportamentos porque acreditam que é certo e moral fazê-lo.

Da análise efetuada constata-se que no período formativo, denominado experimental, onde ainda não ocorreu o ingresso na categoria e respetivo desempenho de funções para a Marinha, saíram cerca de 18% dos militares incorporados, por rescisão solicitada pelo militar, e que no período após a formação inicial, as mesmas rescisões, são cerca de 27%.

Do relatório efetuado em 2010 na EF, relativamente às desistências em tempo formativo inicial, na relação com os objetivos deste trabalho, releva-se as dificuldades de adaptação à vida militar ( $\approx 32\%$ ), regras e disciplina militar ( $\approx 30\%$ ) e expectativas irrealistas ( $\approx 25\%$ ). De destacar ainda que apenas ( $\approx 10\%$ ) consideraram os objetivos bem definidos e que na opinião dos formadores existe muita falta de informação ( $\approx 42\%$ ), tendo proposto um estágio para formandos - APFM ( $\approx 17\%$ ).

O relatório efetuado na EF em 2017 indica que a taxa de desistência no CFBP é de 46% e que os motivos que parecem ter mais relevo são a “Quebra de Expectativas Pessoais” e a “Perda de Motivação”, as dificuldades de comunicação com a família”, as “Razões financeiras/baixo vencimento e a “Exigência da Componente Psicológica”.

No período de duração do contrato, após a formação inicial, apesar de não existir estudos conclusivos, constata-se que a grande maioria das razões de rescisão estão associadas a ingressos em concursos que permitem vínculo a QP das respetivas organizações e acesso a uma remuneração superior à auferida na Marinha.

Repare-se que a maioria de desistências ocorre no período formativo, dentro deste, no período inicial (CFBP), e mais precisamente na primeira semana, período em que acontece o “choque” com a realidade militar e que entre outras coisas está relacionado a falta de acesso às tecnologias e o afastamento da vida pessoal provocado pelo internamento.



Assim, julga-se poder concluir que a maioria das rescisões ocorre no período de formação inicial, que as mesmas cresceram de 13%, em 2010, para 46%, em 2017, e as razões que podem contribuir para as saídas dos militares em RC, em antecipação aos seis anos de contrato são principalmente a quebra de expectativas pessoais, a perda de motivação, a exigência da componente psicológica e as razões financeiras, por baixo vencimento.

Deduz-se do terceiro capítulo algumas ideias-chaves que aqui se pretendem resumir, nomeadamente para verificar se o normativo interno em vigor acautela os mecanismos administrativos relacionados com o RC.

Julga-se que ao longo deste capítulo ficou demonstrado que o normativo interno não consegue abarcar todos os pormenores administrativos relacionados com o RC e que a experiência dos serviços administrativos que mais se relacionam com os militares em RC e os métodos entretanto implementados poderão contribuir para tentar melhorar todo o processo administrativo que se desenrola ao longo da permanência dos militares em RC, destacando-se algumas situações, que abaixo se descrevem.

A rescisão de contrato durante o CFBP não cumpre o tempo estipulado, importando para tal melhorar o processo administrativo, nomeadamente, para que o mesmo se resolva em tempo, leia-se cinco dias.

Considerando que, nos casos de rescisão de contrato durante o CFP, pode ainda o militar desenvolver atos administrativos, nomeadamente os previstos no CPA, que prolonguem a decisão final para lá do tempo minimamente razoável, podendo ir para além do período de formação, considera-se adequado propor a elaboração de normativo interno, que possa obviar todo o processo de rescisão, nomeadamente, para que o mesmo se resolva no mínimo espaço de tempo possível e que esteja estudada a integração do militar que aguarda decisão.

Estando as regras, de não renovação do contrato por comportamento inadequado, adaptadas de um documento interno destinado ao ingresso nos QP, julga-se, caso seja entendido elaborar um despacho do DP, ou de nível superior, acrescer os critérios que devem ser atendidos para eventual renovação do RC.

O facto da lei omitir com que antecedência os militares devem solicitar a renovação do contrato tem criado uma dificuldade à gestão de pessoal, nos casos em que os militares, querendo renovar o contrato, não o requerem com sessenta dias de antecedência, podendo acontecer, no limite, que se possa estar, até ao último dia de renovação do contrato, sem saber se o mesmo deve ser renovado, ou não.



Existindo um despacho do Superintendente do Pessoal que cria condições de exceção para obviar casos em que os militares em RC concorrem e são admitidos a concursos destinados a militarizados e civis da Marinha, julga-se adequado ponderar estender tais medidas a todo o tipo de concursos, desde que os militares tenham solicitado, nos devidos termos, a respetiva autorização para o concurso em causa.

Decorrente das experiências partilhadas, a nível interno da EF e DP, e externamente da FA, considera-se que as soluções supraelencadas nesta síntese analítica poderão contribuir para elaboração de normativo interno que permita agilizar os processos administrativos relacionados com o RC.



### **Limitações da investigação**

Considera-se que pode ser melhor aprofundado de que forma a falta de informação ou do conhecimento da realidade militar está relacionada com as desistências os militares, no período de formação inicial.

Não foi encontrada solução para integrar, na DP, militares que rescindem o contrato durante a formação.

Julga-se, ainda, que seria importante estudar as razões que motivam as rescisões de contrato, por iniciativa dos militares.

Não sendo objeto de estudo, fica ainda a ideia que podem ser tentadas formas de cativar mais candidatos ao ingresso na Marinha, categoria de praças.



### **Recomendações**

Considera-se que deve ser desenvolvida uma ferramenta normativa que permita mitigar a falta de conhecimento da legislação transversal aos militares em RC, facilitando militares e Marinha nos processos administrativos, relacionados com o RC.

Assim, à semelhança do estudo de caso da FA, recomenda-se que seja criado um Despacho do CEMA, que possa ainda delegar na Gestão de Pessoal a possibilidade de criar um normativo específico, destinado aos RC, nomeadamente um modelo de contrato mais esclarecedor para as partes, Marinha e militares, e que nesse mesmo normativo estabeleça os procedimentos administrativos que melhor sirvam as partes, do qual se apresenta em Apêndice F uma proposta.





## Bibliografia

- Assembleia da República, (1999), *Lei do Serviço Militar, Lei n.º 174/99, de 21 de setembro*, Lisboa: Diário da República.
- Conselho de Ministros, (2015), *Estatuto dos Militares das Forças Armadas, Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio, e alterado pela Lei n.º 10/2018, de 2 de março*, Lisboa: Diário da República.
- Conselho de Ministros, (2000), *Regulamento da Lei do Serviço Militar, Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro*, Lisboa: Diário da República.
- Ministério da Defesa Nacional, (2005), *Despacho n.º 13634/2005, de 2 de junho, que estabelece a indemnização a pagar, em caso de rescisão de contrato*, Lisboa: Diário da República.
- Ministério da Defesa Nacional, (2016), *Ofício n.º 4490/CG, de 29 de novembro, que pondera a alteração do RC, nomeadamente para RC especial e de longa duração e com alterações no regime de incentivos*, Secretaria Geral, Lisboa.
- Ministério da Defesa Nacional, (2002), *Portaria n.º 418/2002, de 19 de abril, que estabelece o modelo de contrato*, Lisboa: Diário da República.
- Jaros, Jermier, J., Koehler, J. & Sincich, T. (1993). *Effects of Continuance, Affective, and Moral Commitment on the Withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equation Models*. Academy of Management Journal 36 (5), 951-995.
- Meyer, Allen, N. & Smith, C. (1993). *Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization*. Journal of Applied Psychology 78 (4), 538-551.
- Santos, L.A. et al., 2015. *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação*. Lisboa: IESM.
- Wiener, Y. (1982). *Commitment in organizations: a normative view*. Academy of Management Review 7 (3), 418-4



## **Anexo A — Chefe do Estado-Maior da Força Aérea**

DESPACHO N.º 88/2016

Assunto: **REGRAS DE GESTÃO DOS MILITARES DO REGIME DE CONTRATO**

Tornando-se necessário estabelecer os procedimentos relativos ao ingresso, renovação e rescisão dos contratos aos militares que prestam serviço efetivo em Regime de Contrato (RC), nas suas várias modalidades, de acordo com as exigências funcionais da Força Aérea;

Considerando a experiência resultante da aplicação do Despacho do CEMFA n.º 44/03/A, de 12 de novembro;

Atendendo à necessidade de racionalizar, sistematizar e clarificar as regras de gestão aplicadas aos militares do RC;

Assim, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Lei Orgânica n.º 1-A/2009, de 7 de julho (LOBOFA), alterada e republicada pela Lei Orgânica n.º 06/2014, de 1 de setembro, determino:

### **Ingresso em Regime de Contrato**

1. O militar que ingressa na Força Aérea para o RC fica vinculado a uma das diversas modalidades deste regime, com distinção nos efetivos, duração e conteúdo da relação contratual.
2. A prestação de serviço em RC inicia-se na data da incorporação ou na data de apresentação na unidade, órgão ou serviço decorrente do militar ser proveniente da reserva de recrutamento ou disponibilidade.
3. Após terminar a Instrução Complementar, o militar fica sujeito ao cumprimento de um período inicial mínimo designado por Contrato Inicial (CI) cuja duração varia em função da categoria, especialidade, modalidade e ciclo contratual de renovação.

### **Renovação do Regime de Contrato**

4. Findo o período do CI, o militar pode renovar o contrato por períodos anuais ou bienais, em função da modalidade de contrato, ou até ao limite máximo de permanência nas fileiras, nos termos da legislação aplicável.
5. A decisão sobre o processo de renovação depende da análise cumulativa dos seguintes elementos:
  - a. Avaliação Individual;
  - b. Registo Disciplinar e Criminal;
  - c. Registos Toxicológicos;
  - d. Outros elementos considerados relevantes.
6. Nos casos em que não existe decisão atempada sobre o processo de renovação, o contrato é renovado pelo período previsto em 4., conforme a modalidade aplicável.
7. Em complemento ao processo de renovação, a Direção de Pessoal procede à verificação anual das condições necessárias à prestação de serviço nas várias modalidades de RC.



8. Ao militar do RC que ingressa num curso de acesso aos Quadros Permanentes o contrato é renovado sucessivamente até ingressar no respetivo quadro.

### **Rescisão do Regime de Contrato**

9. O militar pode solicitar a rescisão do contrato, mediante a apresentação de requerimento com pré-aviso, após a frequência da Instrução Militar.
10. O militar que esteja na vigência do CI pode rescindir o contrato mediante o pagamento de indemnização ao Estado, nos termos da legislação aplicável.

### **Regime transitório**

11. O presente despacho entra em vigor no dia seguinte à data da sua assinatura, sem prejuízo do disposto em 12.
12. Para os militares que à data da entrada em vigor do presente despacho se encontrem na Instrução Militar, na vigência do CI ou no período de ajustamento de datas previsto no parágrafo 17 do capítulo B do Despacho do CEMFA n.º 44/03/A, de 12 de novembro, as regras de gestão ora definidas só se aplicam a partir da primeira renovação contratual.
13. Os prazos e procedimentos atinentes à gestão dos militares do RC serão estabelecidos em diretivas do Comando de Pessoal.
14. São revogados os capítulos B., C., D. e E. do Despacho do CEMFA n.º 44/03/A, de 12 de novembro.

Alfragide, 22 de dezembro de 2016

O CHEFE DO ESTADO-MAIOR DA FORÇA AÉREA

Manuel Teixeira Rolo  
General



## **Anexo B — Despacho do Chefe do Estado-Maior da Força Aérea n.º 10/2017**

### **Assunto: DURAÇÃO DO PERÍODO MÍNIMO DO CONTRATO E RESPETIVAS RENOVACÕES PARA AS ESPECIALIDADES EM REGIME DE CONTRATO, NAS SUAS VÁRIAS MODALIDADES**

Considerando o investimento significativo que a Força Aérea tem vindo a fazer na formação de pessoal e a necessidade do Ramo ver compensado o seu esforço neste âmbito.

Tendo em conta a exigência e a duração da formação ministrada nas especialidades das categorias de oficiais, sargentos e praças em regime de contrato, nas suas várias modalidades.

Nos termos do n.º 4 do artigo 45.º do Regulamento da Lei do Serviço Militar (RLSM), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 16-T/2000, de 29 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 52/2009, de 2 de março, determino o seguinte:

1. Após terminar a Instrução Complementar, os militares ficam sujeitos ao cumprimento de um período inicial mínimo designado por Contrato Inicial (CI) tendo em conta a formação, categoria, especialidade e modalidade de contrato e resulta da conjugação de dois fatores:
  - a. O período calculado em anos completos;
  - b. O período que decorre do ciclo contratual de renovação a que pertencem.
2. O período referido na alínea a. do n.º 1, é o abaixo indicado:
  - a. Oficiais pilotos (PIL) – Dez anos;
  - c. Oficiais médicos (MED) que ingressem com a especialidade médica – Oito anos;
  - d. Oficiais médicos (MED) que ingressem sem a especialidade médica – Seis anos após a conclusão do internato médico, não podendo no entanto ser inferior a oito anos desde o início do contrato;
  - e. Oficiais médicos veterinários (MEDVET) e médicos dentistas (MEDDENT) –
  - f. Oito anos;
  - g. Oficiais navegadores (NAV) – Seis anos;
  - h. Oficiais técnicos de operações de circulação aérea e radar de tráfego (TOCART) e técnicos de operações de deteção e conduta de interceção (TODCI) – Cinco anos;
  - i. Oficiais técnicos de operações de meteorologia (TOMET), técnicos de operações (TOPS) e técnicos de saúde (TS) – Quatro anos;
  - j. Oficiais técnicos de informática (TINF) admitidos sem formação específica na área com qualquer mestrado ou licenciatura pré-Bolonha ou pós-Bolonha, que tenham concluído o ensino secundário com aproveitamento nas disciplinas de Matemática A ou
  - k. B – Quatro anos;
  - l. Oficiais técnicos de manutenção de material eletrotécnico (TMMEL) admitidos sem formação específica na área com qualquer mestrado ou licenciatura pré-Bolonha ou pós-Bolonha, que tenham concluído o ensino secundário com aproveitamento nas disciplinas de Matemática A ou B – Quatro anos;
  - m. Restantes especialidades de oficiais e oficiais TINF e TMMEL não incluídos nas alíneas h. e i. – Três anos;
  - n. Sargentos mecânicos de material aéreo (MMA), mecânicos de eletricidade e instrumentos de avião (MELIAV), mecânico de armamento e equipamento



- (MARME), operadores de circulação aérea e radarista de tráfego (OPCART), operadores radaristas de detecção (OPRDET), operadores de sistemas de assistência e socorro (OPSAS) e operador de meteorologia (OPMET) – Cinco anos;
- o. Restantes especialidades de sargentos – Quatro anos;
  - p. Praças admitidas cuja exigência mínima para o ingresso no Curso de Formação de Praças (CFP) seja o 11.º/12.º ano: todas as especialidades – Quatro anos;
  - q. Praças admitidas cuja exigência mínima para o ingresso no CFP seja o 9.º ano: todas as especialidades – Três anos.
3. O período de tempo referido no n.º 1 do presente Despacho, caduca numa das seguintes datas:
    - a. de janeiro – (Ciclo de janeiro) quando inicia o CI entre 2 de setembro e 1 de janeiro;
    - b. 1 de maio – (Ciclo de maio) quando inicia o CI entre 2 de janeiro e 1 de maio;
    - c. 1 de setembro – (Ciclo de setembro) quando inicia o CI entre 2 de maio e 1 de setembro.
  4. O período indicado na alínea b. do n.º 1 do presente Despacho não se aplica aos Oficiais NAV.
  5. Uma vez cumprido o período mínimo do contrato e sempre que possível, até ao limite estabelecido no n.º 1 do artigo 28.º da Lei do Serviço Militar, aprovada pela Lei n.º 174/99, de 21 de setembro, alterada pela Lei Orgânica n.º 1/2008, de 6 de maio, e no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 130/2010, de 14 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 145/2015, de 3 de agosto, que aprova o regime de contrato especial, o contrato pode ser renovado nos termos da legislação aplicável ao mesmo.
  6. Sem prejuízo do tempo de serviço efetivo prestado em anterior especialidade ou categoria ser contabilizado para o cômputo geral do contrato, a duração dos períodos mínimos dos contratos celebrados com militares na sequência de reclassificação ou mudança de categoria, ao abrigo do artigo 271.º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio, é a da nova especialidade ou categoria, de acordo com os n.os 1 e 2 do presente Despacho, nos seguintes termos:
    - a. No caso de haver lugar a nova instrução complementar (IC), o período mínimo conta-se desde a conclusão dessa IC;
    - b. No caso de não haver lugar a nova IC, o período mínimo conta-se desde a conclusão da IC recebida antes do ingresso nas fileiras.
  7. Compete à Divisão de Recursos do Estado-Maior da Força Aérea (EMFA/DIVREC) propor superiormente, quando julgado conveniente, a posterior alteração ou revogação do presente Despacho.
  8. O presente Despacho entra em vigor na data da sua assinatura, aplicando-se às relações jurídicas decorrentes de procedimentos de admissão a cursos de formação que tenham já previsto os períodos mínimos de serviço agora aprovados.
  9. O Despacho do CEMFA n.º 44/2016, de 11 de maio, é revogado, salvaguardando-se, no entanto, as situações já constituídas.

Alfragide, 7 de fevereiro de 2017

O CHEFE DO ESTADO-MAIOR DA FORÇA AÉREA

Manuel Teixeira Rolo  
General



## **Apêndice A — Entrevista no Estado-Maior da Armada e no CRA**

**Entrevista semi-estruturada ao Comandante Castro Afonso, a prestar serviço na Divisão de Recursos do EMA, por ser esta estrutura da Marinha tem a responsabilidade de aconselhar o CEMA, no que a estes assuntos diz respeito e consequentemente melhor percepção tem dos assuntos relacionados com os RH.**

**1. Considera-se que o normativo em vigor serve os interesses dos militares em RC e a Marinha?**

- a. O RC decorre de um enquadramento legal em que há um compromisso entre as duas partes.
- b. A resposta a esta questão envolve a análise de :
  - ✓ Necessidades VS existências RC
  - ✓ Decreto-lei de efetivos
  - ✓ Envolvente externa (tutela, ambiente social, mercado trabalho)
  - ✓ Atratividade RC por parte da organização
  - ✓ Questionários de satisfação
  - ✓ Taxa do RC que não concluem o contrato

**2. Está previsto a revisão do normativo, relativo ao RC?**

Está em curso uma iniciativa, promovida pelo MDN, que envolve a participação dos ramos das FAA, com vista à alteração do RC, nomeadamente para RC especial e de longa duração.

**Entrevista semi-estruturada ao Comandante Sameiro Matias, chefe do CRA, por ser esta estrutura da Marinha tem a responsabilidade de selecionar, celebrar contrato e incorporar os candidatos a militares a servir a Marinha em RC.**

**1. Considera que os mancebos (militares incorporados) têm clara noção dos seus direitos e deveres para com a Marinha?**

O esclarecimento aos militares incorporados é da responsabilidade da Direção Geral de Recursos, e a Marinha, coordenado pelo EMA e através do CIOFE (CIOFE: Centro de informação e orientação para a formação e emprego ), iniciou em 2017 um ciclo de palestras para esclarecimento dos recrutas.

**2. Quais as maiores dificuldades no recrutamento de praças já identificadas?**

A grande dificuldade no recrutamento de praças, nomeadamente nos últimos anos está relacionada com a falta de candidatos, pois não tem sido possível efetuar o preenchimento das vagas com o quantitativo de candidatos que concorrem ao ingresso na categoria de praças.

**3. A recente alteração normativa, em relação ao uso das tatuagens, trouxe alteração ao número de candidatos aptos neste último concurso de 2017?**

A recente adaptação normativa efetuada pelo CEMA, em relação ao uso das tatuagens por parte dos militares da Marinha, trouxe uma alteração ao número de candidatos aptos no último concurso de 2017, para praças em RC, em cerca de 20%, tendo ainda a vantagem de, à data e tanto quanto se sabe, os outros ramos manterem as restrições de uso de tatuagens.



## Apêndice B — Questionário aplicado aos Formandos do CFBP



### INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR



NOME DO DISCENTE: José António Mira Peres Rebola;

POSTO: Capitão-tenente;

CLASSE: STFZ;

DATA: 14-12-2017

### QUESTIONÁRIO AO CURSO DE FORMAÇÃO BÁSICA DE PRAÇAS (CFBP)

Este questionário é de natureza confidencial. Os resultados obtidos serão tratados de forma geral e não sujeitos a qualquer individualização, salvaguardando desta forma o seu anonimato.

Pretende-se medir, no final da formação básica, o conhecimento que os formandos têm do contrato que assinam aquando da incorporação.

A resposta a cada pergunta deverá ser o mais honesta e rigorosa possível, pois só assim estará a contribuir para que a Marinha consiga prosseguir na melhoria contínua de todos os seus processos.

A cada pergunta corresponde apenas uma resposta correta, que deverá ser assinalada conforme demonstra a imagem: ☒

Caso queira alterar a resposta deve anular a mesma conforme demonstra: ☐

1. Quando inicia a contagem dos seis anos do seu contrato?

- ☐ No dia em que tem é publicada a sua admissão
- ☐ No dia da assinatura do contrato
- ☐ No dia em que inicia o Curso de Formação Básica de Praças
- ☐ No dia em que inicia o Curso de Formação de Praças





2. Se pretender, durante o Curso de Formação Básica de Praças, rescindir o contrato, com que antecedência o deve fazer?
- ☐ Cinco dias de antecedência, não pagando qualquer indemnização
  - ☐ Cinco dias de antecedência, pagando indemnização
  - ☐ Quinze dias de antecedência, não pagando qualquer indemnização
  - ☐ Quinze dias de antecedência, pagando indemnização
3. Quando pode concorrer aos Quadros Permanentes, na categoria de Praças?
- ☐ Após dois anos de contrato
  - ☐ Após três anos de contrato
  - ☐ Após quatro anos de contrato
  - ☐ Após cinco anos de contrato
4. Quando pode mudar de classe? – Temos aceitado mudanças de classe durante o CFBP e durante o CFP desde que não tenham iniciado a fase específica de cada classe
- ☐ Antes do Curso de Formação Básica de Praças
  - ☐ Durante o Curso de Formação Básica de Praças
  - ☐ Após o Curso de Formação Básica de Praças
  - ☐ Durante o Curso de Formação de Praças

Agradeço toda a tenção que dedicou a este questionário e aproveito para lhe desejar que a sua vinda para a Marinha se venha a revelar a sua melhor opção de vida, como foi a minha, e que tenha um Feliz Natal.

Relatório do questionário aplicado aos 76 formandos do CFBP

	Total de respostas certas	Percentagem de respostas certas
<b>Pergunta 1</b>	33	43
<b>Pergunta 2</b>	35	46
<b>Pergunta 3</b>	6	8
<b>Pergunta 4</b>	30	39





## **Apêndice C — Entrevista: Comandante Salvado de Figueiredo, chefe da RSE**

**Entrevista semi-estruturada na DP, ao Comandante Salvado de Figueiredo, como antigo Chefe da Repartição de Situações e Efetivos, por ser esta estrutura da Marinha tem a responsabilidade de gerir grande maioria dos processos relacionados com os militares em RC e consequentemente melhor perceção tem dos assuntos relacionados com o RC do ponto de vista dos RH.**

**1. Estando delegadas no chefe da RSE a competência para decidir sobre a maioria dos assuntos relacionados com os militares em RC, qual ou quais as principais dificuldades sentidas nas tomadas de decisão, relativamente aos militares RC?**

No caso dos RC e não estando em causa responsabilidades acrescidas em proporcionar uma carreira militar, tal como estabelecido do art.º 27.º do EMFAR, eu diria que a maior preocupação dos órgãos de gestão de pessoal será a de os colocar a exercer cargos e funções diretamente relacionados com a sua área de formação académica/especialidade, de modo a que a sua motivação os mantenha até ao fim do contrato e, eventualmente, os leve a concorrer aos QP. Como chefe da RSE e não havendo processos de promoção por escolha que os envolva, nem outras preocupações acrescidas em termos estatutários, a não ser a verificação das condições para a renovação do contrato entre os 3 e os 6 anos (retenção), parece-me que as maiores dificuldades estarão na área das nomeações e colocações.

**2. Considerando ainda a experiência como chefe da RSE qual, ou quais, considera ser a principal preocupação a ter com o RC?**

Depois do forte investimento que é feito na sua formação inicial, a nossa maior preocupação deve ser a de garantir que os militares em RC cumprem o contrato na sua máxima extensão possível.

**3. Considera que pode existir, por parte dos militares RC ou dos Comandantes, Diretores, ou Chefes, algumas dúvidas relativas às implicações do normativo do RC?**

Naquela que foi a minha experiência durante cerca de 2 anos como chefe da RSE, as dúvidas que surgiram com mais frequência foram as relacionadas com as condições de passagem à reserva de disponibilidade quando os militares em RC tinham pendentes algum processo de averiguações, disciplinar ou por acidente em serviço. Em qualquer outro caso, não tive a perceção que existissem grandes dúvidas na interpretação da legislação em vigor.

**4. Enquanto chefe da RSE, sentiu alguma dificuldade em processos administrativos relacionados com o RC, considerando o normativo em vigor?**

Face à legislação em vigor, nomeadamente os prazos constantes na Portaria 418/2002 de 19 de abril e as regras para tramitação dos processos de acordo com o Código do Procedimento Administrativo, considero que os prazos previstos para a situação de rescisão de contrato por parte do militar contratado, durante e após o período de instrução, impunham condições difíceis de cumprir por parte da gestão de pessoal designadamente, nas situações em que se tornava necessário efetuar o cálculo da indemnização a pagar, notificar o militar e este não estivesse de acordo com o valor calculado.



## **Apêndice D — Entrevista: Comandante Pinto Conde, DTP da EF**

**Entrevista semiestruturada ao Comandante Pinto Conde, a prestar serviço na Escola de Fuzileiros, como Diretor Técnico-Pedagógico, por ser esta estrutura da Marinha que se relaciona com os militares em RC, no seu período de formação inicial.**

**Da sua experiência enquanto Diretor Técnico Pedagógico da EF, sentiu alguma dificuldade em processos administrativos relacionados com o RC, considerando o normativo em vigor?**

Relativamente à tua questão, naturalmente senti dificuldades nos processos administrativos no que se refere a desistências.

No decorrer do CFBP, embora ache que é possível melhorar tudo é facilitado pela ausência de indemnização. No entanto os cinco dias são manifestamente reduzidos, principalmente porque durante esse período o aluno fica na EFZ.

Aqui levanta-se outra questão que é as condições para a EFZ manter vários desistentes nas suas instalações, devidamente isolados dos restantes para evitar o efeito de dominó.

Sobre a desistência propriamente dita, as coisas costumam resultar pelo facto de todos os casos são alvo de despacho favorável e normalmente mandam-se os alunos desistentes para casa ainda antes de todos os documentos estarem devidamente despachados, com os riscos que isso pode trazer.

Para mim essa situação podia ficar resolvida com a transição dos alunos desistentes para a dependência e responsabilidade da DP.

Quanto aos elementos que frequentam os CFP (CF e V no caso da EFZ), de facto tudo se complica, principalmente quando as desistências ocorrem numa fase adiantada do curso, como aconteceu no último curso de que fui responsável.

Não tenho a perfeita noção da quantidade de informação, no que se refere a eventuais indemnizações, mas o tomar conhecimento dos eventuais valores, através de uma tabela que dê valores aproximados deverá ajudar. No entanto o próprio mecanismo legal não será robusto suficiente uma vez que a Marinha não conseguiu resolver facilmente o caso da desistência. Valeu o facto de o aluno em questão (ou mais propriamente o pai) avançar com a disponibilidade para trocar de curso. E mesmo nesta situação a resolução não foi com facilidade uma vez que, em coordenação com a DSP e ETNA, o aluno iniciou o novo CFP na ETNA antes do despacho de autorização para repetir.

Ou seja, há de facto fragilidades, pelo menos em operacionalizar o processo, ou cumprir o que está determinado.

Mais uma vez considero que estes casos deverão ser tratados de forma a retirar os alunos desistentes das escolas e transitarem para a responsabilidade da DSP.



## **Apêndice E — Entrevista: Comando de Pessoal da Força Aérea**

Entrevista semi-estruturada ao Capitão Teotónio, a prestar serviço na Direção de Pessoal da Força Aérea (FA), por ser esta estrutura da FA que tem a responsabilidade de gerir grande maioria dos processos relacionados com os militares em RC e consequentemente melhor perceção tem dos assuntos relacionados com o RC do ponto de vista dos RH.

Da sua experiência na DP da FA e sabendo que existem algumas dificuldades de gestão dos processos administrativos, relativos ao RC, gostaria de saber quais são os mecanismos usados na FA, por forma a mitigar as dificuldades e “resolver” os processos administrativos, relacionados com as rescisões dos militares em RC com a celeridade ideal para ambas as partes, nos três períodos distintos do contrato, a saber:

1. Durante o período de formação inicial;
2. Período de formação complementar;
3. Após período de formação.

Durante o período de formação inicial, o procedimento é o seguinte:

O militar apresenta o requerimento no Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea (CFMTFA) e o requerimento é imediatamente enviado por fax para a Direção de Instrução (com conhecimento à Direção de Pessoal), para o respetivo Diretor proceder ao deferimento da pretensão. Este deferimento ocorre de uma forma muito expedita e de imediato, nós, Direção de Pessoal emitimos a ordem para os militares passarem à reserva de recrutamento quase de imediato. Ou seja, trata-se de um procedimento bastante célere, através do qual o militar passa à reserva de recrutamento num curto espaço de tempo.

Em conclusão: Trata-se de um procedimento bastante célere e expedito, uma vez que recorremos ao envio de documentação por fax, evitando assim as demoras inerentes ao processo de expedição de documentação “física”.

Outro fator que contribui de forma decisiva para esta celeridade processual é o facto das áreas de trabalho envolvidas neste processo (Esquadrilha de Pessoal do CFMTFA, Direção de Instrução e Secção de Cursos, Concursos e Contratos da Direção de Pessoal) estarem particularmente atentas a este tipo de situações, especialmente em períodos em que existem Instruções Básicas a decorrer.

Durante o período de formação Complementar, o procedimento é o seguinte:

Após o militar apresentar o pedido de desistência na unidade de formação (CFMTFA), face à minha experiência, posso afirmar que todo o procedimento (cálculo do valor de indemnização, notificação do despacho do Diretor do Pessoal, pagamento da indemnização e processo de desquite) é efetuado num curto espaço de tempo. Sem conseguir precisar um número de dias exato, arrisco afirmar que se trata de um procedimento que não excede as 2 semanas. Isto sem contar com os dias que o militar tem à sua disposição para poder pagar a indemnização uma vez que, após notificação do valor de indemnização, o militar tanto poderá pagar no primeiro dia como no último dos 10 dias que lhe são disponibilizados para proceder ao pagamento. Findo os 10 dias disponibilizados, se o militar não proceder ao pagamento o pedido perde o seu efeito e o militar permanece em Instrução Complementar.

Será importante referir que este procedimento decorre num curto espaço de tempo em virtude de todos os órgãos envolvidos no processo recorrerem a “expedientes digitais” que permitem encurtar os tempos de reação. Ou seja, sem prejuízo de continuarmos a exigir o requerimento de desistência assinado pelo militar, o envio de um documento físico contendo despacho do Diretor do Pessoal para notificação do valor de indemnização, o documento de



notificação do militar, o documento comprovativo do pagamento da indemnização e a mensagem de passagem à disponibilidade, através do envio em avanço por email de toda esta panóplia de documentação, conseguimos operacionalizar todo o procedimento num curto espaço de tempo.

Para além desta parte mais “processual”, também será importante referir que os órgãos envolvidos no processamento do cálculo (Direção de Pessoal, Direção de Instrução e Direção de Finanças) também concretizam todo o procedimento de cálculo através de troca de emails institucionais e que permitem poupar muito tempo ao procedimento.

**Em conclusão:** Sem prejuízo de conseguirmos operacionalizar um processo de cálculo complexo num curto espaço de tempo, conforme explicado anteriormente, como é óbvio não o conseguimos efetuar no espaço de tempo previsto na Portaria 418/2002. Quanto a mim, esta impossibilidade deve-se ao facto de não existir nenhuma plataforma digital onde na qual se encontre toda a informação necessária que permita efetuar o cálculo numa questão de minutos. Para além desta questão da ausência da “ferramenta digital” também não nos podemos esquecer que estamos a falar de circuitos de despacho que demoram o seu tempo e que fazem com que os 5 dias sejam muito curtos.

Relativamente aos pedidos de rescisão de contrato após o período de instrução existem 2 situações distintas que convém distinguir:

**Durante o período de contrato inicial:** Durante a vigência do contrato inicial, em caso de rescisão contratual o militar tem que proceder, cumulativamente, ao pagamento da indemnização por incumprimento do contrato inicial, bem como ao pagamento de indemnização referente ao período de pré-aviso que possa estar em falta, face à data requerida para a rescisão.

Neste tipo de situação a realidade é idêntica ao que se passa com as rescisões em Instrução Complementar, isto é, o militar apresenta o pedido de rescisão, neste caso projetada para uma determinada data, e todos os órgãos envolvidos no processamento do cálculo efetuam os seus procedimentos num curto espaço de tempo.

Mais uma vez, recorrendo a “expedientes digitais” como o envio em avanço de documentação por email e o processo de cálculo de indemnização decorrer através da troca emails institucionais entre a Direção de Pessoal, Direção de Instrução, Divisão de Recursos (quando aplicável) e Direção de Finanças, todo o processo é fortemente abreviado, comparativamente se estivéssemos à espera dos documentos originais para iniciar os trabalhos.

Relativamente ao cálculo do pré-aviso (60 dias), aquando da comunicação do valor de indemnização por incumprimento do contrato inicial, a Direção de Pessoal informa a unidade do militar que terá de proceder ao cálculo do valor referente ao número de dias em falta do pré-aviso em função da data de apresentação do requerimento pelo militar e a data requerida para a passagem à disponibilidade. Por exemplo: Transmitimos à unidade (será a Esquadra de Administração e Intendência de cada unidade que fará o cálculo) que existe um valor de pré-aviso a calcular em virtude do militar ter apresentado requerimento de rescisão no dia 05 de abril de 2018 para uma rescisão de contrato para o dia 05 de maio de 2018. Neste caso em concreto, a Esquadilha de Administração e Intendência da unidade do militar vai apurar um valor de indemnização referente ao período de pré-aviso em falta, isto é, um valor correspondente a 30 dias de pré-aviso em falta.

Este cálculo também não representa nenhuma demora no processo, uma vez que as Esquadras de Administração das Unidades possuem ferramentas expeditas de cálculo destes valores.



**Após o cumprimento do contrato inicial:** Após o cumprimento do contrato inicial, apenas se observa a obrigação de cumprimento do pré-aviso. Neste situação, o procedimento para cálculo de pré-aviso em falta é efetuado da mesma forma como se processa aquando das rescisões em contrato inicial, ou seja, na mesma altura em que enviamos à unidade do militar a comunicação do deferimento da rescisão de contrato para a data requerida pelo militar, comunicamos também sobre a necessidade proceder ao cálculo do valor referente ao número de dias em falta do pré-aviso em função da data de apresentação do requerimento pelo militar e a data requerida para a passagem à disponibilidade.

Mais uma vez, face ao “expedientes digitais” que recorremos para a informação fluir de forma mais célere todo o procedimento decorre de uma forma bastante rápida.



## **Apêndice F — Proposta de Despacho do CEMA**

----- Despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada, n.º xx, de x de xx:

Tendo presente as taxas de rescisões de contrato no período de formação inicial, atenta a evolução tecnológica e a experiência adquirida nos últimos anos e considerando o disposto na Lei n.º 174/99, de 21 de setembro (LSM), o Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio e alterado pela Lei n.º 10/2018 (EMFAR), o Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro (RLSM), o Despacho n.º 13634/2005, de 2 de junho e a Portaria n.º 418/2002, de 19 de abril, determino o seguinte:

1. Para além da assinatura do contrato, cujo modelo, se remete para anexo, de forma a cumprir com o disposto no artigo 46 do RLSM, é entregue ao alistado o endereço eletrónico onde conste a legislação atualizada relativa aos seus direitos e deveres, os objetivos nacionais das Forças Armadas, a organização da Marinha e ainda um exemplar do Regulamento de Disciplina Militar.
2. Os comandantes, diretores e chefes garantem a maior celeridade dos processos de rescisão de contrato, cujo procedimento a adotar deverá ser objeto de despacho do Superintendente do Pessoal.
3. Na renovação do contrato, após o período inicial de três anos, devem os comandantes, diretores ou chefes dos militares em RC, para além do envio de avaliações extraordinárias, no requerimento em que o militar solicita a renovação, manifestar a sua opinião quanto à conveniência para a Marinha, da permanência do militar em RC.
4. Complementarmente ao aludido no parágrafo anterior deve a entidade com essa responsabilidade, estudar o processo do militar, não devendo ser renovado o contrato caso o militar tenha pelo menos uma das seguintes situações:

Avaliações individuais desfavoráveis; quando lhe tiver sido aplicada sanção penal ou disciplinar igual ou superior a prisão disciplinar, ou igual ou superior a cinco dias de detenção; quando tiver mais que uma análise positiva de consumo de droga, ou abuso de álcool; quando do seu processo constar qualquer outra informação negativa, que conjugada com os elementos dos restantes subsistemas de avaliação indique a falta de aptidões para a renovação do contrato.
5. Nos casos de rescisão de contrato em que a mesma é solicitada para ingresso noutros quadros da Marinha ou em concurso público, ficam os militares dispensados de pagamento de qualquer indemnização por incumprimento do pré-aviso de 60 dias, desde que os militares tenham solicitado, nos devidos termos, a respetiva autorização para o concurso em causa e mantendo-se, contudo, a necessidade de indemnização relativa ao período mínimo de contrato.



## Anexo A – Modelo de contrato

«NII», «nome», «classe» em representação do Chefe de Estado-Maior da Armada, adiante designado por primeiro outorgante, e «NII», «nome», «Est civil», natural do concelho de «\_\_\_\_», C.C. nº «\_\_\_\_», válido até «\_\_\_\_», com o nº de identificação fiscal «\_\_\_\_», e residente em «Morada completa», adiante designado por segundo outorgante, celebram entre si, nos termos das cláusulas seguintes e de acordo com o disposto nos artigos 45º e seguintes do Regulamento da Lei do Serviço Militar (RLSM), aprovado pelo Decreto-Lei 289/2000, de 14 de novembro, e demais legislação aplicável, o presente contrato.

### Cláusula 1ª

O(A) segundo(a) outorgante é contratado(a) para exercer, em regime de contrato, funções correspondentes à classe de «\_\_\_\_», da categoria de «\_\_\_\_» da Marinha.

### Cláusula 2ª

Durante a vigência do presente contrato, o(a) segundo(a) outorgante detém a condição de militar das Forças Armadas, com todos os direitos e deveres previstos na legislação aplicável, nomeadamente o direito a auferir uma remuneração correspondente ao posto e ao tempo de serviço efectivo prestado.

### Cláusula 3ª

O presente contrato entra em vigor em «\_\_\_\_», que corresponde à data de incorporação do(a) segundo(a) outorgante, e tem, de acordo com o estabelecido no Despacho 17/13 de 04 de abril, do Chefe do Estado-Maior da Armada, uma duração inicial de **três anos**, contado a partir da conclusão, com aproveitamento, da respetiva instrução militar, nos termos do disposto no nº4 do artigo 28º da Lei nº 174/99 de 21 de setembro (Lei do Serviço Militar).

### Cláusula 4ª

1. O presente contrato é sucessivamente renovável por períodos de um ano, até um máximo de seis anos contados nos termos da cláusula anterior, de acordo com o estabelecido no nº 2, do despacho nº 33/03, de 1 de abril, do Chefe do Estado-Maior da Armada, sempre que permaneça vaga no respetivo efetivo das Forças Armadas e o(a) segundo(a) outorgante tenha classificação de serviço que o permita.
2. Para efeitos do número anterior, deverá o(a) segundo(a) outorgante requerer a renovação do contrato, por escrito, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à data da sua cessação.
3. O requerimento a que se refere o número anterior considera-se deferido caso o primeiro outorgante não se pronuncie até quinze dias antes da cessação do contrato.





### **Cláusula 5ª**

1. As partes contratantes podem rescindir unilateralmente o presente contrato durante o período experimental, que corresponde à instrução básica e complementar, mediante comunicação escrita apresentada com a antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto no nº seguinte.
2. O militar que por sua iniciativa rescinda unilateralmente o presente contrato durante o período de instrução complementar, ou antes do termo do período a que se encontra vinculado, referido na cláusula 3ª, fica sujeito a pagamento de uma indemnização ao Estado, nos termos e montantes fixados de acordo com o estabelecido no despacho do Ministro da Defesa Nacional, nº 13634/2005 de 2 de junho.
3. A rescisão do contrato, após o período experimental, por parte do(a) segundo(a) outorgante depende da apresentação de pré-aviso com a antecedência mínima de 60 dias, ou de uma indemnização no valor da remuneração base correspondente ao período de pré-aviso em falta.
4. A rescisão do vínculo contratual não produzirá efeitos enquanto o militar estiver em situação de campanha, integrado em forças fora dos quartéis ou bases, ou embarcado em unidades navais ou aéreas, a navegar ou em voo, bem como no desempenho de missões temporárias de serviço fora do território nacional.

O(A) segundo(a) outorgante declara que compreende plenamente e aceita sem quaisquer reservas o presente contrato e todas as cláusulas dele constantes nos seus precisos termos.

#### **Assinaturas:**

O Primeiro Outorgante, no uso da competência para o efeito delegada pelo Chefe do Estado-Maior da Armada, «ou subdelegada pelo\_\_\_\_»

.....

O(A) Segundo(a) Outorgante:

.....